定年前再任用短時間勤務職員の任用及び勤務条件等に関する要綱細則

制 定 令 5 . 8 . 1

この細則は、定年前再任用短時間勤務職員の任用及び勤務条件等に関する要綱の適正な運用を確保するため、解釈、運用その他の事項を定めるものである。なお、用語の定義は、同要綱による。

1 第3条（募集及び申込み）関係

- (1) 第1項の募集にあたっては、あらかじめ募集要綱を作成し、対象者への配布、事務室への備え付け、組合ホームページへの掲載などの方法により、十分な周知に努めるものとする。
- (2) 管理者は、採用手続の途中で採用予定日その他の募集条件が変更となった場合は、前号の例により、速やかにその旨を周知するものとする。
- (3) 第1項第2号の「職種」とは、職員の退職時の職種をいう。
- (4) 第2項第1号の「分限処分として免職となる事由が認められる職員」とは、大阪広域環境施設組合職員の分限処分等に関する要綱第7条第1項の特別研修を受講中の職員をいう。
- (5) 管理者は、前号の職員に対し、あらかじめ定年前再任用短時間勤務職員の募集に申し込みを行うことができない旨を通知するものとする。
- (6) 病気休職中の職員又は療養の給付を受けている職員が定年前再任用短時間勤務職員の募集に申込みを行おうとするときは、採用予定日に勤務することができることを主治医の診断により証しなければならない。
- (7) 管理者は、前号の説明に理由がないとみえるとき又は疑義があるときは、産業医の意見を聴かなければならない。
- (8) 管理者は、前号の意見聴取の結果、当該職員の説明に理由がないと認められるときは、当該職員に対し、定年前再任用短時間勤務職員の募集に申し込みを行うことができない旨（すでに当該職員が申込みを行っているときは、申込み資格を満たしていない旨）を通知するものとする。

2 第4条（選考）関係

- (1) 第2項第2号の「出退勤の状況」とは、欠勤、遅参、早退及び病気休職の状況、病気休暇その他の休暇の取得状況をいう。
- (2) 第2項第3号の「懲戒処分等」とは、法第28条第1項の規定による懲戒処分のほか、管理者が行う文書訓告、口頭訓告及び口頭注意（以下「行政措置」という。）をいう。
- (3) 第2項第6号の「健康状態」とは、選考の申込みの日前概ね1年以内に受診した医師による健康診断（大阪広域環境施設組合職員健康診断規則（平成27年規則第64号）に基づく健康診断を含む。）の結果をいい、定年前再任用短時間勤務希望者は、結果

の通知を提出しなければならない。

- (4) 定年前再任用短時間勤務希望者は、前号の健康診断の結果に医療機関の診察又は検査を促す所見があるときは、第3項の規定に基づき、医師の診断により採用予定日からの勤務が可能であることを証しなければならない。
- (5) 管理者は、前号の説明に理由がないとみえるとき又は疑義があるときは、産業医の意見を聴かなければならない。
- (6) 定年前再任用短時間勤務希望者は、手続の途中で選考を辞退するときは、所定の様式による辞退届を提出しなければならない。

3 第5条（選考結果の通知及び効果）関係

- (1) 管理者は、第1項の選考の可否の決定は、書類選考及び面接選考の結果を総合的に評価し、行政職給料表2級（他の給料表が適用される職員にあつては相当する級）の職員に要求される一般的な適格性に合致するかを基準として行うこととし、第2条各号に該当する者を合格と、該当しない者を不合格とする。
- (2) 第2項の「採用候補者名簿」は、所定の様式により作成し、適宜、最新の内容に更新しなければならない。
- (3) 第4項の規定により制限される再就職活動は、大阪広域環境施設組合職員基本条例第40条の再就職の禁止に係る規定の適用除外の承認を受けるために行う管理者への申請とする。
- (4) 内定者は、内定を辞退するときは、所定の様式による辞退届を提出しなければならない。

4 第6条（内定の取消し）関係

- (1) 第1項第1号の「分限処分として免職となる事由」とは、第3条第2項第1号と同様とする。
- (2) 第1項第2号の「その他出退勤の状況に良好でない事情があつたとき」とは、遅参、早退、業務遂行に支障を生じさせる無計画な年次休暇の取得、職場離脱その他これらに類するものをいう。
- (3) 第1項第3号の「懲戒処分等を受けたとき又は懲戒処分等に値する行為があつたこと明らかとなつたとき」とは、法第28条第1項の規定による懲戒処分及び行政措置を受けた場合並びにこれらを受けることが明らかな非違に当たる行為を在職中に行つたことが新たに判明した場合をいう。また、これらが内定者の管理監督者としての責任に係るものであるときは、行政措置は「懲戒処分等」に含まないものとする。
- (4) 第1項第4号の「その他健康状態の不調」がある場合とは、病気休暇の取得がある場合、休暇の取得状況から健康状態の不調が明らかであると認められる場合及び現に健康上の理由から業務の遂行が困難であると認められる場合をいう。
- (5) 管理者は、第1項第4号に該当するおそれがあると認められる内定者に対し、「採用予定日に勤務することのできない状態」でないことを、主治医の診断により証さなければならない。

- (6) 管理者は、前号の説明に理由がないとみえるとき又は疑義があるときは、産業医の意見を聴いたうえ、第1項第4号に該当するかを判断するものとする。
- (7) 第1項第7号の「勤務成績が著しく不良である場合」とは、人事評価の結果の区分が最下位の区分であり、かつ、勤務実績が良くないと認められる場合をいう。

5 第7条（採用の決定、通知等）関係

- (1) 管理者は、第1項の採用の通知を行ったときは、速やかに配属先の内示を行わなければならない。
- (2) 内定者は、第2項の通知前に候補者名簿登載を辞退するときは、所定の様式による辞退届を提出しなければならない。
- (3) 管理者は、職の廃止その他の事情により内定者を採用できなくなったときは、速やかに当該内定者にその旨を通知しなければならない。

7 第8条（欠員補充の特例）関係

- (1) 第1項の「退職等により生じた欠員」とは、退職、免職及び失職並びに職の新設に伴う欠員をいう。
- (2) 第1項の「欠員を年度途中で補充する必要があるとき」とは、単に欠員が生じただけではなく、欠員を補充しなければならない相当の理由があるときをいう。

附 則

この規程は、令和5年8月1日から施行する。